

Ade Kurniawan¹
Novi Fitria Hermiati²

PENGARUH INOVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA KARYAWAN UMKM DI CIKARANG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh inovasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan pada pelaku UMKM di wilayah Cikarang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain survei, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan UMKM. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari inovasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan, sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan mencakup regresi berganda dan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut, yakni inovasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Temuan ini memberikan gambaran penting bagi para manajer UMKM dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan strategi inovatif, membangun budaya kerja yang solid, serta mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif.

Kata kunci: Inovasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, UMKM.

Abstract

This research explores how innovation, organizational culture, and leadership affect both organizational commitment and employee performance within MSMEs in Cikarang. Using a quantitative approach with a survey method, data were gathered through questionnaires distributed to employees working in MSMEs. The study identifies innovation, organizational culture, and leadership as the independent variables, while organizational commitment and employee performance serve as the dependent variables. To analyze the data, multiple regression and path analysis were applied to assess the connections between the variables. The results reveal that innovation, a strong organizational culture, and effective leadership have a significant impact both directly and indirectly on boosting employee commitment and performance. These insights highlight the importance for MSME leaders to invest in innovative practices, nurture a supportive work culture, and strengthen leadership capabilities to enhance overall workforce productivity.

Keywords: Innovation, Organizational Culture, Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance, MSMEs.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia, namun sering kali dihadapkan pada berbagai kendala, terutama dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dan menjaga komitmen terhadap organisasi. Salah satu pendekatan yang bisa dilakukan untuk mengatasi tantangan tersebut adalah dengan memperkuat inovasi, menciptakan budaya kerja yang positif, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Penelitian oleh Nasriah et al. (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh nyata dalam mendorong

^{1,2}Program Studi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa
email: ade948179@gmail.com, ade948179@gmail.com

peningkatan kinerja karyawan (Muhsin et al., 2022). menunjukkan bahwa terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mendorong peningkatan performa karyawan.

Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terbukti dapat meningkatkan kinerja mereka sekaligus memperkuat komitmen terhadap organisasi (Feri et al., 2020). Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, arahan yang jelas, serta dukungan terhadap perkembangan individu, turut berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Di sisi lain, budaya organisasi yang solid juga memainkan peran penting dalam membangun kedekatan antara karyawan dan perusahaan. Budaya yang kuat mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam mewujudkan tujuan bersama. Kinerja karyawan pun tak lepas dari pengaruh faktor eksternal, salah satunya adalah penerapan inovasi oleh organisasi. Inovasi dalam produk, layanan, maupun proses kerja menjadi kunci bagi UMKM untuk tetap bersaing dan menyesuaikan diri dengan perubahan pasar. Melalui inovasi, terbuka peluang-peluang baru yang mendorong pertumbuhan usaha dan memperkuat daya saing, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Maka dari itu, UMKM perlu menyusun strategi yang tak hanya fokus pada kegiatan operasional, tetapi juga memberi perhatian besar terhadap pengembangan inovasi dan penerapan kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh inovasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja serta komitmen karyawan. Studi yang dilakukan oleh Jihananti et al. (2018) dan Marin-Idarraga & Cuartas-Marin (2019) menunjukkan bahwa inovasi memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Kusuma et al., 2021). Namun, temuan dari Kusuma (2021) justru menyatakan bahwa inovasi tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan (Anwar & Ekhsan, 2024). Di sisi lain, menurut Zahra et al. (2020), terdapat hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan kinerja karyawan (Anwar & Ekhsan, 2024). Sementara itu, Ferdian & Devita (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Mewahaini & Sidharta, 2022). Berbeda dengan temuan tersebut, penelitian dari Nugroho (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi (Heriyanti & Zayanti, 2020). Namun, penelitian lanjutan oleh (Heriyanti & Zayanti, 2020). oleh Heriyanti & Zayanti (2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi (Nugraha, 2023). Dalam hal kepemimpinan, Sinambela dan Lestari (2022) serta Mukti et al. (2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan berperan penting dan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Nahrin et al., 2020). Meskipun demikian, hasil berbeda ditemukan oleh Marjaya (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan justru berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Khairuna, 2024). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dan Nugroho (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap terbentuknya komitmen organisasi (Sumiatik et al., 2021). namun hasil tersebut tidak sejalan dengan temuan Ghonyah dan Surip (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi(Rakhmanto et al., 2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana pengaruh inovasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan pada UMKM yang berada di wilayah Cikarang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antar variabel tersebut, sekaligus menyajikan rekomendasi praktis bagi para pelaku UMKM dalam upaya meningkatkan komitmen dan performa karyawan.

Inovasi

Meskipun sering dikaitkan, perubahan dan inovasi sebenarnya merupakan dua hal yang berbeda—tidak setiap perubahan bisa disebut sebagai inovasi(Muntaha & Amin, 2023). Rogers mendefinisikan inovasi sebagai ide, praktik, atau objek yang dianggap baru oleh individu atau kelompok yang mengadopsinya. Kata “baru” di sini bisa merujuk pada sesuatu yang baru dikenali, atau bahkan hal lama yang baru diterima. Inovasi biasanya lahir sebagai respons

terhadap suatu permasalahan, dan menjadi upaya kreatif untuk menemukan solusi melalui pendekatan baru atau penyegaran ide. Untuk dapat disebut inovatif, gagasan tersebut harus unik, kreatif, dan berbeda dari cara-cara yang umum dilakukan. Utaminingsih (2016:81) mengidentifikasi beberapa indikator inovasi, yaitu: (1) Perluasan lini produk (Line Extensions), (2) Produk tiruan atau versi serupa dari yang sudah ada (Me-Two Products), dan (3) Produk yang benar-benar baru dan belum pernah ada sebelumnya (New-To-The-World Products) (Bisnis et al., 2021).

Budaya Organisasi

Khotimah, E. (2021) dalam (Karida & Dhamanti, 2024) Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan diterapkan dalam aktivitas kerja. Budaya ini berperan sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja, baik bagi karyawan maupun manajer dalam perusahaan. Sementara itu, Busro (2020) menyebutkan bahwa indikator budaya organisasi mencakup beberapa aspek, seperti keyakinan diri, sikap tegas, kemampuan mengelola emosi, kemampuan mengambil inisiatif, serta keterampilan dalam melakukan pengawasan (Herlambang et al., 2024).

Kepemimpinan

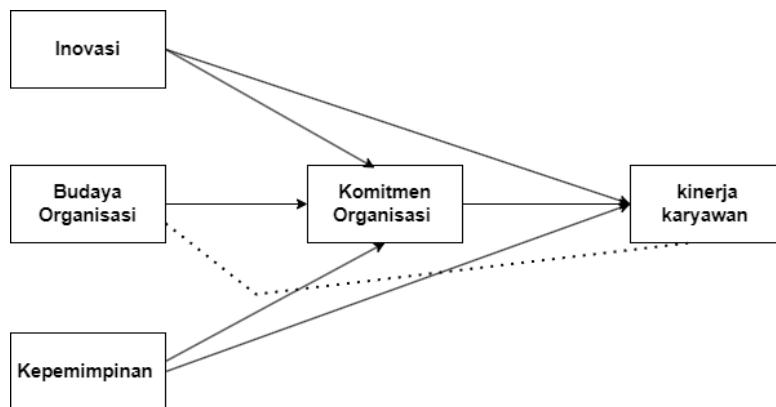
Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing orang agar dapat bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Ahda & Hidayah, 2021) kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi sering kali sangat bergantung pada seberapa efektif kepemimpinannya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik, yang merupakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Delti dalam Maniku et al. (2019) mengidentifikasi lima indikator kepemimpinan, yaitu: (1) Kemampuan analitis; (2) Keterampilan komunikasi; (3) Keberanian; (4) Kemampuan mendengarkan; dan (5) Ketegasan (Septiani & Adiwati, 2023)

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Putra (2014:14), komitmen organisasi merujuk pada sikap yang menunjukkan sejauh mana seseorang mengenal dan merasa terikat dengan organisasinya. Ini mencakup tingkat di mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi, serta sejauh mana mereka berniat untuk tetap bekerja di perusahaan atau memilih untuk meninggalkannya. Hal ini akhirnya tercermin dalam tingkat absensi dan tingkat perputaran karyawan (Komitmen et al., 2022). Komitmen organisasi tidak hanya berkaitan dengan organisasi atau karier seseorang, melainkan lebih kepada pekerjaan yang dijalankan. Meyer & Allen (1991) mengidentifikasi tiga indikator komitmen organisasi, yaitu: komitmen afektif yang mencerminkan keterikatan emosional karyawan, identifikasi diri, dan keterlibatan mereka dengan organisasi; komitmen normatif yang berkaitan dengan perasaan moral karyawan untuk terus bekerja; serta komitmen berkelanjutan yang mengacu pada kesadaran akan kerugian yang timbul jika seorang karyawan meninggalkan organisasi (Naurisyah Hana Yunia Putri & Hafid Kholidi Hadi, 2024).

Kinerja Karyawan

Menurut Asnawi (2019:18), kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mampu menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diembannya dalam pekerjaan. Kinerja juga merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang disusun oleh suatu institusi, yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi tersebut, baik itu lembaga pemerintah maupun perusahaan, untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:3) dalam (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022). Kinerja karyawan dapat diukur melalui sejauh mana individu tersebut berkontribusi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Kurniasari, Thoyib, and Rofiaty, 2018) dalam Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Damayanti dan Subagja (2023) meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif (Jurnal et al., 2024).



Gambar 1. Kerangka berpikir

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H2: Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H3: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H4: Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H5: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H6: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
- H7: Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
- H8: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis dampak inovasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kepemimpinan (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) serta kinerja karyawan (Y) pada UMKM yang ada di Cikarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM di Cikarang yang memenuhi kriteria minimal telah bekerja selama satu tahun. Dari populasi tersebut, Sampel sebanyak 40 karyawan dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja di UMKM minimal satu tahun, guna memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami dinamika tempat kerja mereka. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada sampel tersebut. Selain itu, data sekunder juga digunakan dalam penelitian ini, yang diperoleh dari laporan internal UMKM yang relevan dan studi literatur yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS3. Metode PLS-SEM dipilih karena kemampuannya untuk menangani model dengan sampel kecil serta menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel tersebut.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM) melalui SmartPLS3. Beberapa pengujian dilakukan, seperti validitas (AVE), reliabilitas (Cronbach Alpha), pengujian R Square, Bootstrapping, dan Path Coefficient Testing.

Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara inovasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan di UMKM Cikarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa:

1. Analisis Outer Model

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat diandalkan, yang didasarkan pada dasar teoritis yang rasional serta konsistensi internal. Tujuan dari uji validitas

dalam analisis ini adalah untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel atau konstruksi yang diteliti secara tepat dan relevan. Average Variance Extracted (AVE) merupakan uji untuk mengukur rata-rata nilai komunality pada setiap variabel laten dalam model refleksif. Agar AVE dapat diterima, nilainya harus lebih besar dari 0,50, yang berarti bahwa setiap faktor laten dapat menjelaskan setidaknya sepuh dari variasi indikator yang terkait.

Tabel 1 Uji Rata-rata Varians yang Diekstraksi (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Inovasi	0.741
Budaya Organisasi	0.677
Kepemimpinan	0.736
Komitmen Organisasi	0.823
Kinerja Karyawan	0.704

Sumber: Data diolah dengan smartPLS 3.0

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, setiap variabel menunjukkan nilai AVE yang signifikan: variabel inovasi (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,741, budaya organisasi (X2) 0,677, kepemimpinan (X3) 0,736, komitmen organisasi (Y) 0,823, dan kinerja karyawan memiliki nilai AVE sebesar 0,704. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini valid, karena nilai AVE masing-masing lebih besar dari 0,50.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan apakah hasil pengukuran yang diperoleh tetap konsisten meskipun dilakukan pada waktu, tempat, dan populasi yang berbeda. Dua kriteria yang digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk adalah composite reliability dan Cronbach's alpha. Suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 dan nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,7.

Tabel 2 Uji Cronbach Alpha

	Cronbach Alpha
Inovasi	0.929
Budaya Organisasi	0.904
Kepemimpinan	0.927
Komitmen Organisasi	0.916
Kinerja Karyawan	0.957

Sumber: Data diolah dengan smartPLS 3.0

Pada tabel di atas, variabel inovasi (X1) menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,929, budaya organisasi (X2) 0,904, kepemimpinan (X3) 0,927, komitmen organisasi (Y) 0,916, dan kinerja karyawan memiliki nilai 0,957. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,7. Selain itu, nilai Cronbach Alpha untuk reliabilitas komposit masing-masing variabel juga melebihi 0,7.

2. Hasil Uji Inner Model

a. Uji R Square

Nilai R Square digunakan untuk mengevaluasi model struktural. Tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk melihat sejauh mana hubungan antar variabel tersebut berjalan. Nilai R Square ini biasanya dibagi menjadi tiga kategori: 0,67, 0,33, dan 0,19, yang menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

Tabel 3 Uji R Square

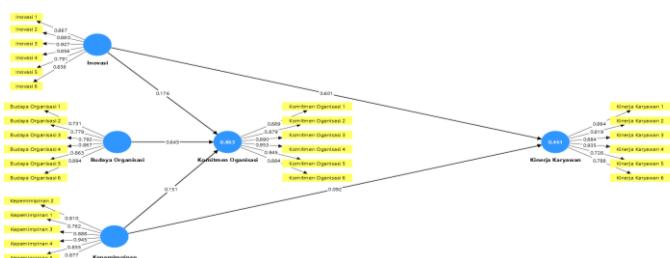
	R Square	Adjusted R Square
Komitmen Organisasi	0.863	0.852

Kinerja Karyawan	0,461	0.434
------------------	-------	-------

Sumber: Data diolah dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai R-Square sebesar 0,863, sementara variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai R-Square sebesar 0,461. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi menjelaskan sebesar 86,3% pengaruh, sementara variabel Kinerja Karyawan menjelaskan sebesar 46,1%. Di sisi lain, nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa model yang digunakan cukup kuat, meskipun sudah mempertimbangkan jumlah variabel independen yang ada.

b. Hasil Bootstrapping



Sumber: Data diolah dengan smartPLS 3.0

Gambar di atas menunjukkan uji hipotesis yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana satu konstruk dapat memengaruhi konstruk lainnya. Jika nilai P lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka variabel tersebut dianggap signifikan. Sebaliknya, jika nilai P kurang dari 0,05, maka variabel tersebut tidak signifikan terhadap variabel lainnya.

c. Hasil Koefisien Jalur

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Jalur

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.645	0.611	0.208	3.103	0.002	Diterima
Inovasi -> Kinerja Karyawan	0.601	0.635	0.257	2.335	0.020	Diterima
Inovasi -> Komitmen Organisasi	0.176	0.159	0.155	1.134	0.257	Tidak diterima
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.092	0.083	0.292	0.315	0.753	Tidak diterima
Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi	0.151	0.201	0.202	0,748	0.455	Tidak diterima

Sumber: Data diolah dengan smartPLS 3.0

Hasil analisis menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa penelitian ini menguji lima hipotesis yang berfokus pada pengaruh budaya organisasi, inovasi, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan di UMKM Cikarang.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan nilai T sebesar 3.103 dan nilai P 0.002, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi di UMKM, semakin kuat pula keterikatan karyawan terhadap organisasi. Budaya kerja yang solid, yang terdiri dari nilai-nilai, norma, serta praktik kerja yang diterapkan secara konsisten, bersama dengan visi dan misi perusahaan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Ketika nilai-nilai perusahaan sejalan dengan nilai-nilai karyawannya, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dan merasa terhubung dengan perusahaan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, mendorong kolaborasi, dan menghargai kontribusi karyawan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Bagi UMKM, membangun budaya organisasi yang kokoh sangat penting karena dapat membantu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Jika perusahaan memiliki budaya kerja yang baik, karyawan tidak hanya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga merasa lebih bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan mereka. Oleh karena itu, temuan penelitian ini semakin menguatkan pandangan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan, khususnya di sektor UMKM, sejalan dengan penelitian Nugroho (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Heriyanti & Zayanti, 2020).

2. Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa inovasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T sebesar 2.335 dan nilai P sebesar 0.020. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan melalui penerapan inovasi dalam berbagai aspek seperti proses kerja, produk, maupun layanan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, kemampuan UMKM dalam menerapkan inovasi yang relevan dan berkelanjutan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Inovasi dalam proses kerja, misalnya melalui penggunaan sistem atau teknologi yang lebih efisien, dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Inovasi dalam pengembangan produk dan layanan juga dapat memotivasi karyawan, karena mereka merasa terlibat dalam menciptakan solusi baru yang bermanfaat bagi pelanggan. Dengan penerapan inovasi yang tepat, karyawan akan merasa lebih termotivasi di tempat kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan, tetapi juga memberikan manfaat langsung bagi kinerja karyawan, yang sejalan dengan temuan dari penelitian Jihananti et al. (2018) dan Marin-Idarraga dan Cuartas-Marín (2019) yang menyatakan bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusuma et al., 2021).

3. Pengaruh Inovasi terhadap Komitmen Organisasi

Meskipun inovasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan, sejalan dengan penelitian Kusuma (2021) dan (Anwar & Ekhsan, 2024) yang juga menemukan bahwa inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T 1.134 dan P 0.257. Ini berarti bahwa, dalam konteks UMKM, inovasi tidak selalu dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Walaupun inovasi dapat meningkatkan efisiensi kerja serta kualitas produk atau layanan, hal tersebut tidak otomatis berdampak pada loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya kerja, kepemimpinan, dan kebijakan kesejahteraan karyawan. Jika inovasi tidak dikomunikasikan dengan jelas atau tidak melibatkan karyawan secara langsung, maka pengaruhnya terhadap komitmen organisasi akan sangat terbatas. Meskipun inovasi penting untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi kerja, karyawan mungkin melihat inovasi sebagai langkah perusahaan untuk meningkatkan keuntungan, tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, meskipun inovasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan daya saing dan efisiensi, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap komitmen karyawan, seperti menciptakan budaya kerja yang mendukung.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dengan nilai T sebesar 0,315 dan P sebesar 0,753, kepemimpinan yang diterapkan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM yang diteliti. Kepemimpinan memang memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Namun, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan serta bagaimana pemimpin berinteraksi dengan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Marjaya (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Khairuna, 2024).

Karena struktur organisasi UMKM cenderung lebih fleksibel, hubungan antara pemimpin dan karyawan biasanya lebih informal dibandingkan dengan perusahaan besar. Apabila pemimpin tidak memiliki pendekatan yang jelas dalam membimbing dan memotivasi karyawan, maka kinerja mereka tidak akan terpengaruhi. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, memberikan dukungan yang dibutuhkan, dan menciptakan lingkungan kerja yang menantang.

5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Seperti hasil sebelumnya, kepemimpinan juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai T sebesar 0,748 dan P sebesar 0,455. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam konteks UMKM di Cikarang, kepemimpinan bukanlah faktor utama yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Meskipun kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja dan menciptakan lingkungan yang kondusif, jika pendekatan kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan harapan karyawan, dampaknya terhadap komitmen organisasi akan sangat terbatas. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ghoniayah dan Surip (2011), yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Rakhmanto et al., 2021).

Salah satu alasan mengapa kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan. Jika manajemen tidak secara aktif membangun hubungan dengan karyawan serta tidak memperhatikan kesejahteraan mereka, karyawan mungkin tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan. Selain itu, jika manajemen terlalu fokus pada hasil tanpa mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, hal ini juga dapat mengurangi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, pemimpin perlu menerapkan pendekatan yang lebih inklusif, memberikan penghargaan atas pekerjaan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemajuan serta kebahagiaan karyawan.

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,645, yang berarti semakin kuat budaya organisasi suatu perusahaan, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut. Selain itu, budaya organisasi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,641.

Artinya, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Karyawan yang merasa nilai-nilai perusahaan sejalan dengan prinsip pribadi mereka cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Ini menunjukkan bahwa perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan faktor-faktor lain selain insentif dan pelatihan, seperti membangun budaya organisasi yang positif. Jika budaya perusahaan sejalan dengan nilai-nilai individu, hubungan emosional antara karyawan dan organisasi akan semakin kuat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis ini, hipotesis H6 diterima karena terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Penelitian ini sesuai dengan atau memperkuat temuan penelitian sebelumnya oleh Utami dan Bandiastuti (2022), serta Nikpour (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Gumelar et al., 2022).

7. Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini, inovasi menunjukkan pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,176. Nilai ini mengindikasikan bahwa pengaruh inovasi terhadap komitmen organisasi relatif kecil. Meskipun inovasi dapat mendorong perubahan positif dalam organisasi, dampaknya terhadap komitmen organisasi tidak signifikan. Di sisi lain, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,461. Namun, karena hubungan antara inovasi dan komitmen organisasi tidak signifikan, maka inovasi tidak dapat dianggap sebagai faktor yang meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dengan kata lain, meskipun perusahaan menerapkan inovasi dalam proses kerja atau teknologi, hal tersebut belum tentu berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan mungkin lebih memperhatikan bagaimana inovasi dapat membantu mereka dalam pekerjaan sehari-hari daripada menjadikannya faktor yang memperkuat keterikatan emosional dengan organisasi. Oleh karena itu, hipotesis H7 ditolak karena tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara inovasi dan komitmen organisasi.

8. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam organisasi karena dapat memengaruhi komitmen karyawan. Dalam penelitian ini, kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,151. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi tergolong lemah. Sementara itu, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,461. Namun, tidak dapat dikatakan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi secara langsung karena hubungan antara kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak signifikan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan yang kurang fleksibel atau kebijakan yang belum sepenuhnya mendukung keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan, dampaknya terhadap kinerja melalui komitmen organisasi tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Dengan demikian, hipotesis H8 ditolak.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, inovasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi. Dari delapan hipotesis yang diajukan, beberapa hipotesis diterima, sementara yang lainnya ditolak berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan.

1. Budaya Organisasi Mempengaruhi Positif Kinerja Karyawan (H1 - Diterima)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Zahra et al. (2020) yang menyatakan bahwa ada kesepakatan di kalangan peneliti mengenai hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan (Febriani & Ramli, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan loyalitas karyawan, dan memberikan dorongan motivasi untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya membangun budaya kerja yang positif, seperti budaya keterbukaan, kolaborasi, dan penghargaan terhadap inovasi.

2. Inovasi Memiliki Pengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (H2 - Diterima)

Berdasarkan hasil analisis, inovasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat inovasi yang dilakukan dalam suatu organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawannya. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Dama dan Ogi (2018) serta (Indrajita et al., 2021). yang menyatakan bahwa inovasi yang diterapkan dengan baik dapat mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Inovasi yang dimaksud bisa mencakup penggunaan teknologi baru, penyempurnaan proses kerja, maupun pengembangan produk dan layanan yang lebih efisien. Ketika karyawan terlibat dalam proses inovatif, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan daya saingnya perlu terus mengembangkan inovasi di berbagai lini operasionalnya.

3. Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H3 - Ditolak)

Walaupun kepemimpinan kerap dianggap sebagai faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Saputri & Andayani (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan hanya memiliki dampak negatif dan kecil terhadap kinerja. Menurut (Tangkeallo, 2022), salah satu penyebabnya bisa jadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan UMKM Cikarang belum cukup optimal dalam memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan. Gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif atau minim dalam memberikan dukungan dapat menjadi hambatan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, pemimpin UMKM perlu mulai menerapkan pendekatan kepemimpinan yang lebih terbuka, kolaboratif, dan mampu menginspirasi karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

4. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi (H4 - Diterima)

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat komitmen karyawan. Artinya, semakin baik dan kuat budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan, semakin besar pula keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Nugroho (2013) yang diperkuat oleh Heriyanti & Zayanti (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan komitmen karyawan. Lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, menghargai kontribusi individu, dan terbuka terhadap komunikasi menjadi faktor penting dalam membangun rasa memiliki. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan loyalitas karyawannya perlu berinvestasi dalam membangun budaya kerja yang inklusif, mendukung, dan selaras dengan nilai-nilai karyawan.

5. Inovasi Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi (H5 - Ditolak)

Walaupun hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif antara inovasi dan komitmen organisasi, pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan. Ini mengindikasikan bahwa penerapan inovasi dalam proses kerja atau teknologi tidak serta-merta memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Inovasi memang penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas, namun tidak selalu menjadi faktor utama dalam membentuk loyalitas karyawan. Kemungkinan, aspek lain seperti kepemimpinan yang suportif serta budaya kerja yang inklusif justru lebih menentukan dalam membangun komitmen organisasi. Oleh karena itu, agar inovasi berdampak lebih luas, perusahaan perlu memastikan bahwa inovasi juga dibarengi dengan pendekatan yang memperhatikan kebutuhan dan keterlibatan karyawan secara lebih menyeluruh.

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (H6 - Diterima)

Budaya organisasi yang kuat dan positif terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi. Ketika perusahaan menumbuhkan nilai-nilai yang sejalan dengan ekspektasi karyawan, menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, serta membangun komunikasi yang terbuka, karyawan cenderung merasa dihargai dan memiliki ikatan emosional yang lebih besar terhadap organisasi. Komitmen ini berdampak langsung pada peningkatan etos kerja dan produktivitas. Maka dari itu, perusahaan tidak cukup hanya memberikan pelatihan atau insentif finansial; membangun budaya kerja yang kondusif menjadi salah satu strategi penting untuk mendorong kinerja yang optimal dari setiap individu dalam organisasi.

7. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (H7 - Diterima)

Temuan penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa budaya organisasi tidak hanya berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi. Artinya, budaya kerja yang kuat mampu membentuk loyalitas serta keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan performa kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Maya Kharishma, Sri Lestari Prasilowati, dan Eka Avianti Ayuningtyas (2019), serta (Haeruddin et al., 2022). yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu,

organisasi disarankan untuk membangun budaya kerja yang positif sebagai langkah strategis dalam memperkuat komitmen karyawan sekaligus meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

8. Inovasi dan Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (H8 - Ditolak)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa meskipun inovasi dan kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, pengaruh keduanya melalui komitmen organisasi tidak terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa baik inovasi maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu membentuk keterikatan emosional atau loyalitas karyawan secara optimal. Akibatnya, dampak tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen menjadi lemah. Dalam konteks UMKM yang diteliti, budaya organisasi justru menjadi faktor yang lebih dominan dalam membentuk komitmen dan mendorong kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan budaya kerja yang positif sebagai strategi utama dalam meningkatkan komitmen dan performa karyawan, dibanding hanya mengandalkan inovasi atau kepemimpinan semata.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh inovasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan pada UMKM di wilayah Cikarang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 40 responden karyawan UMKM, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Sementara itu, kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, baik terhadap komitmen organisasi maupun kinerja karyawan.

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi para pelaku UMKM, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajer UMKM perlu membangun budaya organisasi yang positif dan mendukung, serta mendorong inovasi yang relevan dan berkelanjutan. Meskipun kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif tetap penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahda, H. M., & Hidayah, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Keterikatan dan Kinerja Perawat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(2), 183–198. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v4i2.1221>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Anwar, N. F., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Innovation Dan Job Crafting Yang Dimediasi Work Engagement Terhadap Employe Performance. *Jurnal Manajerial*, 11(2), 228–245.
- Bisnis, J., Volume, N., & No, I. V. (2021). PENGARUH MODAL DAN INOVASI TERHADAP KINERJA UMKM KAIN PERCA DI KECAMATAN MEDAN DENAI Fikri Aulia¹ Toni Hidayat² Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan PENDAHULUAN Pesatnya pertambahan jumlah peranan dalam . 2, 119–132.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151.
- Gumelar, A. S., Widjajani, S., & Saur Utomo, A. (2022). The Influence of Organizational culture on Employee Performance Mediated Commitment Organisational (Study on Employee BMT Binamas Purworejo). *Jurnal Sinar Manajemen*, 09(3), 441–449.

- Haeruddin, H., Ruslan, M., & Said, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 34–42. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1861>
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- Herlambang, R., Damayanti, R., Novalia, N., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Februari, 2024(3), 729–741.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Jurnal, J. : , Ekonomi, I., Dan, M., Pengaruh, B., Kerja, B., Kerja, S., Kerja, L., Kinerja, T., David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-Issn: 2988-5647. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Karida, R., & Dhamanti, I. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5, 2674–2684.
- Khairuna, R. R. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI BATIK PEKALONGAN. 84–93.
- Komitmen, P., Dan, O., & Organisasi, B. (2022). *JURNAL JAMAN* Vol 2 No. 2 Agustus 2022 – pISSN: 2(2), 55–68.
- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 23(2), 302–309.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Muhsin, N. A., Amang, B., & Wahid, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 527–548.
- Muntaha, N. G., & Amin, A. (2023). Difusi Inovasi, Diseminasi Inovasi, Serta Elemen Difusi Inovasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 2548–2554.
- Nahrun, Mas'ud, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 244–262.
- Naurisyah Hana Yunia Putri, & Hafid Kholidi Hadi. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 339–349.
- Nugraha, E. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 623–638.
- Rakhmanto, B., Masyhudzulhak, & Saluy, A. B. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI).
- Septiani, Y., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Cabang Utama kebonrojo Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 917–928.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221.
- Tangkeallo, D. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2427–2433. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2762>